**高效招聘与面试技巧**

**Effective Recruitment and Interview Skills**

**时间安排：**

**上海**： 2020年5月14-15日，2020年9月10-11日

**北京**： 2020年3月19-20日 2020年8月13-14日

**深圳**： 2020年6月11-12日

**成都**： 2020年10月29-30日

**费用/Fee：**

**4580元/人**

* **培训议程/Agenda**

|  |  |
| --- | --- |
| * 08:30-08:55 签到 Register
 | * 12:00-13:00 午餐 Luncheon
 |
| * 09:00-10:30 培训 Training
 | * 13:00-15:30 培训 Training
 |
| * 10:30-10:40 茶歇 Coffee Break
 | * 15:30-15:45 茶歇 Coffee Break
 |
| * 10:40-12:00 培训 Training
 | * 15:45-16:30 结束Training end
 |

* **概述/Overview**

**课程背景：**

“公司如果能总是雇用高效率的人员，公司的工资总支出将节省50％。因为高绩效的员工有高的产出。”现代的人力资源管理界普遍都认可“选对人比培养人更重要”这一理论，因此如何选对合适的人并将之放在合适的位置上是企业人才竞争力的第一步，而招聘与面试人员的专业程度将直接对这一结果起到关键性的作用。

在一家企业里面，所有的管理者都可能面临选才这一工作，如何配合人力资源管理部门设计好人才测评的环节和流程，以及在面试过程中如何提问和倾听，将作为管理人员选才的基本功，也对企业的长远发展有着举足轻重的作用。本课程正是为了帮助专业的人力资源从业人员、企业家、各部门管理者以及所有可能参与人才选拔工作的人员设计和准备的，将给与学员一系列系统实用的解决方案。。

**目标收益：**

1、 帮助学员检视目前的企业面临的招聘管理方面的问题，提出改善建议；

2、 帮助学员掌握设计专业招聘面试流程的工作方法，让面试工作更加高效流畅；

3、 帮助学员掌握实用的人才测评专业技术，从此看人“不走眼”；

4、 掌握结构化面试的提问和倾听技巧，把握面试中的细微信息，判断候选人是否符合要求；

5、 掌握科学的评估方法，准确判断求职者的综合素质；

6、 帮助用人部门与人力资源管理部门在招聘选才工作上更有效合作；

7、 培训结束后有一套可操作性的工具（表单）可以直接运用到企业中。

**授课对象：**

企业家、各级人力资源管理从业人员、各用人部门管理人员、以及其他需要参与人才选拔的各类人员

* **活动纲要/Outline**

|  |  |
| --- | --- |
| **课前调研：**检视我们企业目前的招聘管理制度**第一讲 聘人决定成败**1. 人才——组织的核心资产
* 为什么人才招聘决定企业成败
* 错误招聘的影响和损失
1. 招聘工作中的常见错误分析
2. 如何设计企业的招聘流程
* 现有招聘流程的检视
* 不同岗位（级别）招聘流程的设计
1. 在招聘管理工作中人力资源部门与用人部门的职责与分工

**第二讲 招聘策略制定**1. 明确企业的人才策略
* 人才策略与企业战略与企业生命周期的关系
* 吸引策略
* 保留策略
1. 招聘策略中的5W1P
2. 招聘需求的确定
* 人力资源资源规划与定岗定编
* 用人部门招聘需求的核定
1. 各类招聘渠道的选择与比较
* 常见招聘渠道有哪些
* 如何选择合适的招聘渠道
* 新媒体招聘渠道如何使用
* 案例：如何分析各类渠道的有效性
1. 招聘成本的核算与控制
2. 练习：如何做完整的招聘计划

**第三讲 选择什么样的人——绘制你的人才图标**1. 考察哪些指标？
* 智商、经验、性格、情商？
* 能力特征是基础
* 经理人的必备素质
* 学会发现潜力
* 价值观的重要性
* 团队与个人
1. 清晰定义你的需求——设计人才综合记分卡
* 期望的绩效目标（量化的成果）
* 排序——评价岗位能力的优先等级
* 分清主次并清晰定义
* 制作人才选聘综合记分卡（提供样表）
1. 认识“人”的复杂性
* 胜任素质
* 胜任素质模型简介
 | **第四讲 常见的评估人才方法**1. 什么是高质量的人才评估
2. 人才评估的一些常见方法及应用介绍
* 简历分析
* 纸笔测试
* 心理测验
* 无领导小组讨论
* 情景模拟
* 公文筐
* 评价中心

**第五讲 高效面试技巧—结构化面试技巧**1. 面试官营具备的素质2. 如何选拔和培训面试官3. 面试前的准备4. 面试流程设计5. 结构化面试技巧* 什么是结构化面试
* 为什么要做结构化面试
* 结构化面试的设计方法
* 针对不同岗位设计结构化面试问题列表
* 结构化面试评估表的设计
* 导入面试的方法和技巧
* 提问和倾听的技巧
* 用STAR模型进行深度挖掘
* 解读身体语言及细微表情

6. 面试结束后怎样做有效的评估* 如何做瞬间判断
* 需要几轮评估？——设计初试复试的各个环节
* 集体面试是否必要
* 决策团队的安排
* 直觉与理性的思考

7. 有没有更加简单的提问方法？用同样的问题问不同的候选人* 电话面试——4个问题剔除不合格的候选人
* 升级面试——5个问题选对适合的人
* 专项面试——3个问题获取候选人更多的信息

8. 第三方背景调查* 关键岗位为什么一定要做背景调查
* 选择背景调查的对象和方法

9. HOTSHOT评估方法让评价更加有效10. 面试评估中的几个误区及避免方法11. 案例：完整的人才面试评估报告**12. 练习及点评：设计各类岗位的面试流程及面试问题****13. 模拟面试与点评****第六讲 人才录用与反馈**1. 员工录用的4个关键步骤2. 初步录用的5个原则3. 招聘效果评估4. 如何融入新人* 新人融入的三个波段
* 新人融入的六种陷阱
* 管好融入的进程
* 关注新人关注的问题
 |

* **讲师介绍/Lecturer**

**林老师**

* 应用心理学（人力资源管理方向）硕士、实战派培训师、咨询师。
* 人力资源管理思考者、实践者。
* 曾经在国内电子五强企业及世界500强汽车制造企业担任人力资源高级管理职务。
* 多年来一直致力于企业人力资源管理领域的实践和研究，将心理学和管理实践结合起来，研发出一系列针对企业各层管理者独具特色的“管理心理学 +人力资源管理 + 管理实操技能提升+ 管理素质强化”等的系列培训课程。
* 林恩老师的课程结合管理学、心理学、人力资源管理等相关知识和原理，以解决问题为导向，视角独特、新颖，案例紧贴行业及企业的运营现况，极具可操作性和指导性；采用互动式教学，深入浅出，气氛活跃、轻松且不失幽默，富感染力、渗透力和影响力。

**擅长领域：**

为组织建立人才测评体系以及绩效考核体系

**擅长解决的问题：**

* 如何建立高效科学的招聘体系
* 实用人才测评与面试技术
* 如何构建组织的目标管理与绩效考核体系
* 如何对组织的薪酬体系进行设计
* 如何搭建组织内部培训体系
* 如何打造高效专业的行政管理团队

**主讲课程：**

**人力资源管理系列**

高效招聘与人才测评技术、目标管理与绩效考核、薪酬管理、如何架构企业内部培训体系、非人力资源经理的人力资源管理技能提升

**通用管理系列**

MTP中层干部管理技能提升训练、卓越领导力提升训练营、中层干部沟通与协作技巧、中高层主管人才选育用留技术、时间管理技巧、会议管理技巧、TTT培训师专业技能提升训练

**行政文秘系列**

五星级秘书技能提升训练、行政统筹、公文写作

**服务客户：**

中国核工业集团总公司、中集集团、中国电信、中国网通、中国联通、宗申产业集团、长春大成集团、华润集团、广东巨轮模具、工商银行、宁波银行、人寿保险、建设银行、广发银行、平安保险、安华保险、一汽大众、苏州绕城高速公路有限公司、乔鑫集团、龙光地产、绿城集团、宝地集团、和弘地产、鑫苑置业、美特斯邦威、九阳集团、三一重工、柳工集团、西子孚信、广日电梯、松辉化工、美涂士集团、新宙邦、联俊集团铁道第三勘察设计院、贵州天能电力、诺基亚、东风日产乘用车公司、康大集团、可口可乐、丽珠集团、诺和诺德、格雷汉姆、中远川崎重工、格林福德、洛杉矶会议及旅游局驻华办事处、康乐保、海航集团、东芝、NORDEX、基美电子、TCL、厦新电子、航新电子、伊莱克斯、万和电器、海尔电器、美的集团、格兰仕集团、华为集团、鸿智电器、广东威创视讯等